

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS  
PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.A SULTAN  
DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**Oleh**

**SRI INDARWATI**  
NIM. 10600113149

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2017**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Indarwati  
NIM : 10600113149  
Tempat/ Tgl. Lahir : Bulukumba, 26 Desember 1995  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Alamat : Jln. Hertasning IV No. 6 A Makassar  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik  
Terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Umum  
Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, November 2017  
Penyusun

**Sri Indarwati**  
NIM. 10600113149

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”**, yang disusun oleh saudari **Sri Indarwati**, NIM : **10600113149**, Mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 27 November 2017 bertepatan dengan 08 Rabiul awal 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen.

Samata, 27 November 2017 M  
08 Rabiul Awal 1439 H

### DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara., M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.	(.....)
Munaqasyah I	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Munaqasyah II	: Hj. Eka Suhartini, SE., MM.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Drs. Thamrin Logawali, MH	(.....)

Diketahui oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag  
NIP: 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Anugerah dan Rahmat-Nya, Dzat yang telah memberi kekuatan dan keteguhan hati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba ”**. Sholawat serta salam *“Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad”* juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa memulai hingga mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah hal seperti membalikkan telapak tangan. Ada banyak hambatan dan cobaan yang dilalui. Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi teoritis, maupun dari pembahasan hasilnya. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena adanya berbagai bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihak yang telah membantu memudahkan

langkah sang penulis meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta **Ayahanda Mansyur Liong** dan **Ibunda Nur Liah** yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang sekaligus memberi, mengajarkan banyak hal yang tak terhingga nilainya dan menjadi penyemangat hidup penulis dalam menghadapi situasi apapun dalam menjalani kehidupan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, Msi. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dan Para wakil Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makassar, serta bapak Ahmad Efendi, SE., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi.

4. Bapak Dr.Siradjuddin, SE., M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu serta saran dan masukan yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Thamrin Logawali, MH. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, dan pelayanan yang layak selama penulis melakukan studi.
7. Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (BALITBANG), Badan Penelitian dan Pengembangan Kelautan dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Bulukumba yang selama ini ikut membantu penulis dalam pemberian rekomendasi, izin penelitian dan informasi kepada penulis.
8. Untuk sahabatku Muh Iwan, Adham Fahmi, Ikha Agus, Sonia, dan Arni yang selalu memberikan semangat dalam suka maupun duka.
9. Rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2013 jurusan Manajemen D dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah banyak meluangkan waktunya menemani penulis baik suka maupun duka selama dibangku perkuliahan.
10. Teman-teman KKN Reguler Ang. 54 Kab. Bantaeng, Kec. Gantarangeke, Desa Layoa yang bersedia menemani penulis selama berKKN.
11. Teman-teman seperjuangan Muh Irwan, Husnawati, Muh Ridwan, Hasniah Azis, Rahman, Vera Wati, Wahyuni Amdi, Astriani, Emil Fatra Si.Com, dan Nur Ilma

Win Naga, S.E yang selalu memberikan kekuatan tersendiri kepada penulis selama ujian.

12. Terima Kasih kepada senior-senior 2012 k'Anto, K'Nisa, K' Fitri, dan K'Ayu yang selama ini bersedia memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi penulis.
13. Kepada Nenekku Hj. Dannai dan semua Saudara Kandungku yang tercinta Suriani Mansyur S,Far, Asikin, Lismawati Mansyur, Ahmad Muhajir, dan Alviyah Azza, yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan dorongan selama penulisan skripsi ini, doa serta semangat yang merupakan sumber inspirasi tersendiri bagi penulis.
14. Sulaeman Labbang S.E, Muh. Syamsir S.Kep, Kamaluddin S.Pd, Muh Kasmar Ansar S.H, Rabaning, dan Muh Basri yang selalu membantu dan memberikan motivasi dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini, doa serta semangat yang merupakan sumber inspirasi tersendiri bagi penulis.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Wassalam

Samata-Gowa, 26 Agustus 2017

**SRI INDARWATI**  
NIM. 10600113149



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1-17</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Hipotesis .....	8
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian .....	12
E. Kajian Pustaka .....	14
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>18-41</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
B. Budaya Organisasi.....	22
C. Akuntabilitas Publik .....	26
D. Kinerja Organisasi Publik.....	32
E. Hubungan Antar Variabel.....	39
F. Kerangka Pemikiran .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42-58</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	42
B. Pendekatan Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Sumber Data .....	44
E. Metode Pengumpulan Data .....	45
F. Instrumen Penelitian .....	46
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59-90</b>
A. Gambaran Umum Instansi.....	59
B. Hasil Penelitian.....	66
C. Analisis Data.....	68
D. Pembahasan.....	83
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>91-92</b>
A. Kesimpulan.....	91



B. Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94-97</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>98-118</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>119</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.1	Penelitian terdahulu .....	14
3.1	Instrumen Penelitian .....	48
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	67
4.3	Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi.....	67
4.4	Hasil Pengujian Validitas Akuntabilitas Publik.....	68
4.5	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Organisasi.....	70
4.6	Hasil Pengujian Realibilitas .....	71
4.7	Hasil Uji Normalitas.....	71
4.8	Hasil Uji Multikolineritas .....	73
4.9	Hasil Uji Autokorelasi .....	74
4.10	Durbin Watson .....	75
4.11	Hasil Uji Heteroskedastitas.....	76
4.12	Hasil Pengujian Regresi.....	78
4.13	Hasil Koefisien Korelasi (R).....	78
4.14	Pedoman Untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi .....	79
4.15	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	80
4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir .....	42
Gambar 4.7 : Hasil Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.8 : Hasil Uji Heteroskedastitas .....	75



## ABSTRAK

**Nama : Sri Indarwati**

**Nim : 10600113149**

**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba**

---

Pada dasarnya kinerja organisasi merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja organisasi sangat membantu pihak rumah sakit dalam meraih prestasi kerja, serta mewujudkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja organisasi yang baik merupakan harapan pihak rumah sakit dan institusi yang mempekerjakan pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Adapun tujuannya yaitu : 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja organisasi terhadap Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. 2) Untuk mengetahui manakah yang dominan berpengaruh antara Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja organisasi Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba total Sampel 124 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*double regression analysis*), koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dan 3) akuntabilitas publik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 4) budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Karena budaya organisasi mengajarkan karyawan untuk memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja.

*Kata Kunci : Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Era globalisasi mendorong persaingan industri di semua bidang industri di seluruh dunia, salah satunya industri pelayanan jasa di bidang kesehatan yaitu rumah sakit. Apabila pihak manajemen rumah sakit tidak mampu meningkatkan kualitas pelayanan maka ancaman kehilangan konsumen dapat dialami rumah sakit. Namun sebaliknya apabila pihak rumah sakit mampu memberikan kualitas pelayanan yang tinggi dan memberikan kapasitas menarik melebihi harapan konsumen, rumah sakit berpeluang memperoleh konsumen yang banyak.

Pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi serotan utama masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Kualitas pelayanan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi, sarana dan prasarana yang mendukung, serta sistem manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Sumber daya manusia yang paling berperang disuatu rumah sakit adalah pegawai rumah sakit. Tenaga kerja pegawai adalah komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena pegawai yang sering bertemu dengan pasien dan komunikasi langsung dengan pasien selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu.

Meskipun seluruh manajemen beserta perawat Rumah Sakit Umum Daerah H.A. Sultan Daeng Radja Bulukumba telah berusaha memberikan pelayanan terbaik, namun masih terdapat ketidakpuasan dikalangan masyarakat, sebagai pengguna jasa layanan rumah sakit. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya keluhan pasien yang diterima oleh kepala Departemen komunikasi dan Humas Badan penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) kesehatan. yang biasa diadakan masyarakat antara lain, kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan dan masalah administrasi kepesertaan, dan masih banyak keluhan-keluhan lainnya.

Masalah lain yang sering dikeluhkan oleh masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah H.A. Sultan Daeng Radja Bulukumba diantaranya keramahan yang kurang, perawat yang kurang mengontrol pasien, kesimpangsiuran informasi, sikap sopan santun dan keramahan yang perlu ditingkatkan. Adanya komplain dari masyarakat selalu pengguna jasa layanan rumah sakit, menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen untuk terus memperbaiki kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (James A. F., dkk 1996: 183).

Susanto mengatakan untuk menciptakan kinerja organisasi karyawan yang efektif dan efisien dengan kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk

melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. (2006: 109)

Selama rumah sakit itu masih beroperasi kinerja akan menjadi permasalahan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen rumah sakit umum sultan daeng radja kabupaten bulukumba oleh karena itu pihak manajemen harus mampu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat atau karyawan, sehingga pihak manajemen mampu mengetahui permasalahan tersebut dengan baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba dapat diketahui karyawannya sebagai berikut: jumlah pengelolaan SDM sebanyak 17 orang, Staf 23 orang, dokter 7 orang, perawat 39 orang, bidan 16 orang, dan farmasi 22 orang.

Dari data yang diperoleh masih banyak karyawan RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba berprofesi sebagai karyawan yang kurang mampu mengelola budaya organisasi dengan baik sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan menimbulkan komplain yang diterima oleh pihak rumah sakit umum sultan daeng radja seperti kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kurang peduli dengan pasien dan jarang menyampaikan informasi yang dibutuhkan. Masalah lain yang berkaitan dengan kinerja organisasi adalah pegawai Rumah Sakit Umum



Daerah H.A. Sultan Daeng Radja Bulukumba kurang diberikan asuhan keperawatan yang holistik secara komphensif.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja pegawai (SDM) yaitu melalui faktor internal (individu) karyawan seperti kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh Budaya organisasi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawannya. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi Beragam keluhan dan ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan tersebut diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya terhadap organisasi atau perusahaan. (Asfar Halim 2009: 13)

Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dengan demikian budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai rumah sakit dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya, sehingga kinerja pegawai bisa diketahui apakah semakin baik justru sebaliknya.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi rumah sakit sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk rumah sakit dan mampu membuat rumah sakit mempertahankan eksistensinya. Baik buruknya kinerja pegawai rumah sakit tidak hanya dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah terhadap rumah sakit ini seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya. Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang direncanakan akan dilaksanakan oleh organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya (Leo,1997).

Pelayanan akuntabilitas publik kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah H.A. Sultan Daeng Radja Bulukumba dituntut untuk lebih memfokuskan pada kebutuhan pasien, sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dan perkembangan teknologi Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba sebagai salah satu unit pelaksana pelayanan yang berkualitas sangat diharapkan oleh pengguna jasa pelayanan. Akuntabilitas publik dalam Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba diperlukan saluran-saluran

akuntabilitas yang bersistem dengan baik sehingga sistem tersebut mampu mencengah berbagai bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi. Akan tetapi kualitas peningkatan kinerja kerja pelayanan kesehatan di rumah sakit daerah bulukumba pada lima tahun terakhir belum mengalami kemajuan yang cukup pesat karna disebabkan sistem pelayanan administrasi dan perawatannya yang kurang tanggap dan kurang mendapatkan informasi atas aktivitas dan kinerja apa yang harus dilakukan yang menjadi tanggung jawab dan kepentingan rumah sakit. Hal ini peneliti membuktikan memperoleh informasi dari indikator yang sering digunakan sebagai objektif adalah jumlah keluhan pasien atau keluarga, kritik dalam kolom surat pembaca, pengaduan mal praktek, laporan dari staf medik dan perawatan.

Konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005: 9).

karena banyaknya masalah akan berkaitan dengan pemeliharaan dan perawatan pasien, maka tidaklah mungkin mengandalkan prosedur administrasi saja untuk koordinasi. Oleh karena itu salah satu alat primer untuk interaksi adalah kerja sama menangani kejadian-kejadian luar biasa yang tidak rutin secara efektif. Kekuatan pokok yang menjamin koordinasi suka rela ini adalah seluruh sistem nilai menekankan pada kesejahteraan pasien.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Sumber daya Manusia mengenai pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi sebagaimana telah dijelaskan pada

Rumah Sakit umum H.A Sultan Dg Radja Bulukumba masih ada berbagai masalah dalam mempertahankan konsistensi organisasi terhadap masyarakat. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian mengenai

***“ Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”.***

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Dg Radja Bulukumba?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Dg Radja Bulukumba?
3. Apakah ada pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Dg Radja Bulukumba?
4. Diantara Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik manakah yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Dg Radja Bulukumba?

### ***C. Hipotesis***

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi**

Menurut Handoko (1992: 196) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan Akuntabilitas publik memberi informasi atas aktivitas-aktivita dan Kinerja yang telah ditetapkan.

Prasetyono (2008) melakukan penelitian mengenaianalisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah dalam kategori kuat. Secara parsial, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah.

Tujuan penerapan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik di rumah sakit adalah agar individu-individu dalam perusahaan atau rumah sakit daerah, organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai kenyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam konteks organisasi budaya pemerintah terhadap akuntabilitas publik adalah memberi

informasi atas aktivitas dan kinerja organisasi publik pemerintah dan pihak rumah sakit daerah kepada masyarakat atau pasien rumah sakit daerah mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dan memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai dengan kinerja organisasi publik yang telah ditetapkan.

H1 : Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi publik**

Menurut Kotler dan Heskett (1992;10) dengan menyatakan adanya pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang. Dikatakan bahwa organisasi dengan budaya yang menekankan pada konstituen kunci, seperti: pelanggan, pemegang saham, pekerja dan kepemimpinan manajer di semua tingkatan, menunjukkan kinerja organisasi publik yang secara signifikan melebihi perusahaan yang tidak memiliki budaya seperti itu.

Soedjono (2005) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. *Strukturalh* bantuan program AMOS 4.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Sementara itu Tjahjono dan Gunarsih (2008) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga provinsi jawa tengah. Mereka berpendapat bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminology yang digunakan para pegawai rumah sakit daerah sangat bervariasi dan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik, hal tersebut menunjukkan bergamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

H2 : Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

### **3. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik**

Menurut Robertson (2002:67) Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas publik terhadap perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya organisasi publik.



Kompyurini (2008) melakukan penelitian mengenai analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah.

Organisasi pemerintah di sektor akuntabilitas publik untuk memperbaiki kinerjanya mendorong di banggunya sistem manajemen akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik khususnya pemerintah memberikan pelayanan yang efisien dan efektif kepada masyarakat khususnya rumah sakit daerah konsekuensi gerakan *welfare reform* adalah meningkatnya kebutuhan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik sebagai sarana pelayanan rumah sakit daerah untuk memberikan informasi kinerja organisasi publik kepada masyarakat.

H3 : Akuntabilitas publik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi publik.

#### **4. Budaya organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik**

Menurut Kirk L. Rogga (2001) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. sesungguhnya antar budaya perusahaan terhadap kepuasan kinerja organisasi publik karyawan terhadap hubungan, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia

mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja organisasi publik.

Budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik dapat diterima. Budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap kinerja organisasi publik. Budaya organisasi yang kuat di rumah sakit daerah Kabupaten bulukumba merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

H4 : Budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

#### ***D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian***

##### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), dan Akuntabilitas Publik (X2), masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah kebijakan organisasi atau aturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba untuk persiapan fisik organisasi dan keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi serta hakekat rehabilitas dan kebenaran yang dilakukan oleh pegawai rumah sakit.

2. Akuntabilitas Publik (X2)

Akuntabilitas Publik adalah pertanggungjawaban pegawai Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba untuk mempertanggungjawabkan lembaga publik dan mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang disebabkan oleh adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi yang dimana gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten bulukumba dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi palnning*) suatu organisasi.

## 2. Ruang Lingkup

Penelitian ini hanya tertuju pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik studi pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Oleh karena itu penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian seperti pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi terhadap pegawai rumah sakit. Penulis melakukan pembatasan agar uraian atau penelitian dapat lebih focus.

## E. Kajian Pustaka

**Tabel 1.1**

No	Nama/Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	2	3	4
1.	Prasetyono dan Kompyurini (2008) analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik budaya organisasi	Analisis Regresi dengan Variabel teknik metode Survey, sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.	Komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah dalam kategori kuat. Secara parsial, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja rumah

			sakit daerah.
2.	Prasetyono (2008) analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabili	Analisis Regresi dengan teknik Hoyt	Hasil penelitian menunjukkan terdapat . Akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah.
3.	Raihan (2006) pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi rumah sakit panti rapih Yogyakarta.	Analisis regresi teknik analisis data Adjusted R Square.	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja organisasi dapat diterima hal ini menunjukkan budaya organisasi sistem yang ada di RS itu dapat meningkatkan budaya <i>culture</i> pemimpin rumah sakit untuk memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia mempersepsikan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem administrasi serta berinteraksi dengan atasannya terhadap peningkatan kinerja organisasi publik.

## ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.
- d. Untuk mengetahui manakah yang dominan berpengaruh antara Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja organisasi Rumah pada Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Instansi**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak Manajemen Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja bagaimana membangun budaya organisasi yang kuat tersebut dapat meningkatkan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik sehingga loyalitas dan produktivitas pelayanan kerja meningkat. Dengan demikian diharapkan fungsi pelayanan publik sumber pendapatan asli daerah dapat ditingkatkan. Serta bagi pimpinan rumah sakit untuk

dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengawas pimpinan Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba , dan diharapkan memiliki pengetahuan tentang budaya organisasi, dan akuntabilitas publik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tersebut.

**b. Bagi Akademisi**

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

**c. Bagi Masyarakat/Publik**

1. Sebaiknya masyarakat dapat mempertimbangkan faktor kondisional yang selain pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik, partisipasi masyarakat dan transparansi kebijakan publik yang mungkin mempengaruhi pengetahuan pimpinan tentang kinerja organisasi.
2. Sebagai bahan pertimbangan dari masukan bagi pihak-pihak berwenang dalam penyusunan regulasi di masa akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penngendalian. Vethzal Rivai dkk (2011: 822).

Menurut Hasibuan (2009: 11) Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Hani Handoko (1980: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Jadi, pada dasarnya salah satu penentu keberhasilan suatu instansi di dalam mencapai tujuan organisasi terletak pada sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk

ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-quran yang menerangkan tentang diciptkannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensial yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Departemen Agama RI Al-quran dan terjemahannya, Al-Fatih,(2013: 597). Allah berfirman dalam Surah At-tiin yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ؕ

Terjemahnya :

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (QS.95/4).

Kata *al-ihsan/manusia* menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata *qa'imah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. Ar Raghib al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin M.Quraish Shihab, Tafsir Al-Misba, (2004: 378). Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyaikan amal baik seseorang. Kejatuhan manusia dari kesempurnaan ke lembah

kehinaan adalah akibat pengabaianya terhadap potensi ruhaniahnya (M.Quraish Shibab, Al-quran dan maknanya, 2010: 55).

Manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini merupakan sumber daya manusia yang biasa disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah berfirman dalam Surah Ar-Ruum yaitu:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ  
وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ٣٠

Terjemahnya :

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (QS. 30/30).

Kata *fa aqim wajhaka/ hadapkanlah wajahmu*, yang dimaksud adalah perintah untuk mempertahankan dan meningkatkan upaya menghadapkan diri kepada Allah, secara sempurna karena selama ini kaum muslimin apalagi Nabi Muhammad saw. telah menghadapkan wajah kepada tuntunan agama-Nya. Kata *hanifan* biasa diartikan *lurus* atau *cenderung kepada sesuatu*, yang dimaksud adalah menjadikan manusia dapat berjalan lurus. Kelurusan itu, menjadikan si pejalan tidak mencong ke kiri, tidak pula ke kanan. Kata *fitrah* terambil dari kata *fathara* yang berarti *mencipta*. Sementara pakar menambahkan, fitrah adalah “Mencipta sesuatu pertama kali/tanpa ada contoh sebelumnya”. Dengan demikian kata tersebut dapat juga dipahami dalam arti *asal kejadian*, atau *bawaan sejak lahir*. Melalui ayat ini, al-Qur’an menggarisbawahi adanya fitrah manusia dan bahwa fitrah tersebut adalah fitrah

keagamaan yang perlu dipertahankan M.Quraish Shibah, (2007: 52-55). Maksud ayat tersebut adalah berjalanlah tetap di atas jalan agama yang telah dijadikan syariat oleh Allah untuk manusia, agama yang disebut *hanif* artinya lurus tidak membelok ke kiri dan ke kanan. Tetaplah pelihara fitrah sendiri yaitu rasa asli murni dalam jiwa yang belum kemasukan pengaruh dari yang lain Hamka, Tafsir Al-Azhar juz XXI, (1998:77).

Berdasarkan ayat di atas pengelolaan sumber daya manusia haruslah professional dalam artian tidak memandang secara pragmatis transaksional namun harus melihat kinerja secara nyata dengan jiwa yang bersih dan sehat. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional dengan jiwa yang bersih dan sehat maka perlu menerapkan fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Berbagai pengaruh segala perubahan (*repositioning*) yang terjadi di dunia bisnis sekarang ini menuntut organisasi selalu membuka diri terhadap tuntutan dan perubahan serta berupaya dalam penyusunan strategi dan kebijakan-kebijakannya yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis. Perubahan selalu dituntut akan tergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan diluar lingkungannya baik internal maupun eksternal. Artinya suatu organisasi harus mampu menyusun strategi dan kebijakan yang cepat, tepat, dan efektif untuk mengatasi setiap perubahan tersebut. Keberhasilan penyusunan

kebijakan dan strategi organisasi akan didukung banyak fungsi manajerial yang ada, salah satunya yang paling penting adalah dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu dituntut untuk membuat *repositioning peran SDM* yang ada pada dasarnya adalah merupakan transformasi peran menuntut kemampuan, cara kerja, cara berfikir, dan peran baru dari seluruh komponen SDM.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut Schein, (1997: 12)

Penerapan budaya tersebut dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Terdapat beberapa pakar tersebut pada umumnya bersumber pada pandangan Sharplin (1995: 336) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dikatakan pula bahwa budaya

organisasi adalah sebuah kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku Gibson (1992: 336).

Pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pengangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminology yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

## **2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Kolter dan Heskett (1992: 341) Karakteristik dari budaya yang dimiliki oleh setiap karyawan yaitu:

- a. perilaku individu yang tampak
- b. norma-norma yang berlaku dalam organisasi
- c. nilai-nilai dominan dalam kehidupan organisasi
- d. falsafah manajemen
- e. peraturan-peraturan yang berlaku
- f. iklim organisasi
- g. inisiatif individu organisasi
- h. toleransi terhadap resiko
- i. pengarahan/pimpinan manajemen
- j. interaksi kerja
- k. dukungan manajemen pengawasan kerja
- l. identitas individu organisasi
- m. sistem penghargaan terhadap prestasi kerja

- n. toleransi terhadap konflik
- o. pola komunikasi kerja.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol (2001: 337), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

### **4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Edgar Schein (1985: 339) untuk mengukur budaya organisasi tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan Pekerjaan.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan,
- e. Agresif dalam bekerja
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja



Inovatif memperhitungkan resiko, setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan Pekerjaan. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan yaitu akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu manajer akan mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerja sama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat

dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

## 5. Fungsi Budaya Organisasi

Secara pragmatis budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat strategis bagi kehidupan organisasi. Kreitner dan Kinici (2003: 345) mengemukakan pentingnya budaya organisasi atas dasar empat alasan yaitu:

- a. *give members on organizational identity*
- b. *facilitate collective commitment*
- c. *promote social sist stability*
- d. *behavior by helping members make sense of their surroudings.*

Selanjutnya, menurut Robbins (2003: 345) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya
- b. budaya membawa suatu rasa identitas bagi suatu anggota-anggota organisasi
- c. budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang
- d. budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem social
- e. budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

## C. Akuntabilitas Publik

### 1. Pengertian Akuntabilitas Publik

Menurut Mardiasmo (2004: 14) Akuntabilitas Publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan , melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*prinsipal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka penyampaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Sumber daya ini merupakan masukan bagi individu maupun unit organisasi yang seharusnya dapat diukur dan diidentifikasi secara jelas. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pengangang, atau petunjuk bagi setiap usaha dari karyawan organisasi sehingga tercapai kelancaran dan keterpatutan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai.

## **2. Dimensi Akuntabilitas Publik**

Akuntabilitas publik yang harus dikeluarkan oleh organisasi sektor publik terdiri dari beberapa aspek. Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik tersebut antara lain (Hopwood dan Tomkins, 1984 Elwood 1993: 9)

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probility and legality*)
- b. Akuntabilitas manajerial (*managerial accountability*)
- c. Akuntabilitas program (*program accountability*)
- d. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)
- e. Akuntabilitas Finansial (*financial acconuntability*)

Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probility and legality*).

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dan bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku.

Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang lain disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran, penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi.

Akuntabilitas manajerial (*managerial accountability*). Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggungjawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau *customer*-nya.

Akuntabilitas manajerial juga berkaitan dengan akuntabilitas proses (*process accountability*) yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi inefisiensi dan ketidakefektifan organisasi.

Akuntabilitas program (*program accountability*). Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternative program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga-lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Dengan

kata lain akuntabilitas program berarti program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil . lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus mempertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang akan berpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

Akuntabilitas Finansial (*financial acconuntability*). Akuntabilitas finansial adalah pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan uang publik (*public money*) secara ekonomi, efesien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran finansial. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama masyarakat.

### **3. Indikator Akuntabilitas Publik**

Menurut Agyris (1977: 14) untuk mengukur dan mengetahui ketercapaian tujuan organisasi digunakan legitimasi akuntabilitas publik dalam memberikan

pelayanan publik yang relative berkualitas. Tujuan dilakukannya pengukuran akuntabilitas publik adalah sebagai berikut:

- a. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien
- b. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja
- c. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program
- d. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program
- e. Tujuan pembuatan kebijakan
- f. Kesusuaian laporan dengan Sap

Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien yaitu informasi yang memungkinkan bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggungjawab mengelola secara tepat, efektif dan efisien program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya, dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atau hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik.

Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja yaitu melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kinerja yang berguna bagi pimpinan dalam penyusunan laporan rencana kerja periode mendatang, baik untuk masing-masing pusat pertanggungjawaban maupun kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program yaitu ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program merupakan Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai tujuan suatu program.

Kesesuaian laporan dengan Sap yaitu kesesuaian laporan dengan Sap merupakan hasil kerja organisasi sektor publik harus dilaporkan dengan sap dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja.

#### **4. Bentuk Akuntabilitas Publik**

Dalam sektor publik, dikenal beberapa bentuk dari akuntabilitas, yaitu:

- a. Akuntabilitas keatas (*upward accountability*), menunjukkan adanya kewajiban untuk melaporkan dari pimpinan puncak dalam bagian tertentu kepada pimpinan eksekutif, seperti seorang dirjen kepada menteri.
- b. Akuntabilitas keluar (*outward accountability*), bahwa tugas pimpinan untuk melaporkan, mengkonsultasikan, dan menanggapi kelompok-kelompok klien dan *stakeholders* dalam masyarakat.
- c. Akuntabilitas ke bawah (*downward accountability*), menunjukkan bahwa setiap pimpinan dalam berbagai tingkatan harus selalu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan berbagai kebijakan kepada bawahannya karena sebagai apapun sesuatu kebijakan hanya akan berhasil apabila dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai.

#### **5. Prinsip-prinsip Akuntabilitas Publik**

Dalam pelaksanaanya akuntabilitas publik dalam lingkungan pemerintah, perlu memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, seperti dikutip LAN dan BPKP yaitu sebagai berikut:

- a. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- d. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian dan sasaran yang telah ditetapkan.
- e. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemuktahiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

#### **D. Kinerja Organisasi**

##### **1. Pengertian Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atau efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam pencapaian tujuan (Robertso 2002).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau suatu organisasi.



Dari beberapa definisi yang *telah* dikemukakan maka kesimpulan pengertian atau definisi atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: *“hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atas sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”*.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
- c. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan, dan sasaran organisasi.
- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi

seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak (*milestone*) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya, pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi**

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam pemberian dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3. Indikator Kinerja Organisasi

Menurut Davis (1988: 336) dalam mengukur pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik antara lain:

- a. Konsistensi
- b. Dapat dibandingkan
- c. Jelas
- d. Dapat dikontrol
- e. Kontijensi (*Contingency*)
- f. Komprehensif
- g. Fokus
- h. Relevan
- i. Realistis

Konsistensi merupakan indikator kinerja organisasi yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antarunit. Indikator kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda. Indikator kinerja yang tidak konsisten menyebabkan indikator tersebut tidak dapat diandalkan dan akibatnya gambaran kinerja dihasilkan bias dan menyesatkan dalam pengambilan keputusan.

Dapat dibandingkan yaitu indikator kinerja harus memenuhi syarat yang diperbandingkan. Syarat keterbandingan ini sangat penting karena pengukuran kinerja organisasi tidak bersifat mutlak akan tetapi relative. Oleh karena itu indikator kinerja digunakan untuk membandingkan kinerja relative terhadap waktu atau terhadap unit kerja lain. Terdapat lima standar utama untuk membandingkan kinerja yaitu:

1. Perbandingan dengan periode-periode sebelumnya

2. Perbandingan dengan organisasi sejenis
3. Perkiraan kinerja di masa yang akan datang
4. Kinerja yang telah dicapai
5. Perbandingan dengan standar kinerja minimal. Hal ini untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan masih dibawah kinerja minimal, sama, ataupun sudah diatasnya.

Jelas yaitu indicator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indicator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi. Kejelasan indicator kinerja menyangkut kejelasan ukuran yang digunakan terhadap kinerja yang diukur.

Dapat dikontrol yaitu indicator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian. Apabila manajer tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan indicator kinerja yang dibuat, maka manajer tidak dapat mengendalikan kinerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Kontijensi (*Contingency*) yaitu indicator kinerja dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi. Jadi indicator kinerja harus luwes, fleksibel dan tidak bersifat mutlak dan kaku.

Komprehensif yaitu indicator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang akan diukur, termasuk aspek perilaku.

Fokus yaitu indicator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur untuk menghasilkan indicator kinerja yang fokus perlu dibuat indicator kinerja kunci (*Key Performance Indicator*). Indicator kinerja kunci adalah indicator level tinggi yang

memberikan gambaran komprehensif yang mengenai kinerja suatu program, aktivitas, atau organisasi.

Relevan yaitu indikator kinerja harus relevan dengan suatu yang diukur. Indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dalam mengembangkan indikator kinerja memperhatikan indikator yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi. Hal tersebut penting karena indikator kinerja yang terlalu banyak dan tidak relevan akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk berkonsentrasi pada kinerja yang dibutuhkan prioritas.

Realistis yaitu indikator kinerja harus realistis tidak bersifat utopis. Target yang ditetapkan harus didasarkan pada harapan yang realistis sehingga memungkinkan dapat dicapai. Target yang realistis tersebut harus diikuti dengan indikator kinerja yang realistis. Apabila target kinerja dan indikator kinerja tidak realistis, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

#### **4. Tanggung jawab Kinerja Organisasi**

Dalam rangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Grote (1997: 22) menyebutkan terdapat lima tanggungjawab utama harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Tanggung jawab individu tersebut adalah:

- a. Memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan
- b. Meminta umpan balik (*feedback*) atas kinerja yang telah ia lakukan
- c. Melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya
- d. Mendapatkan kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain
- e. Menyiapkan diri untuk dilakukan evaluasi atas kinerja yang telah ia di capai.

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, tujuan organisasi. Setiap orang dalam organisasi bertanya lebih dahulu “*apa misi, visi, dan tujuan organisasi yang saya diharapkan mencapainya?*” perbedaan tersebut penting karena pencapaian tugas merupakan *input*, sedangkan pencapaian misi, visi, dan tujuan merupakan *outcome*. Misi, visi, dan tujuan organisasi pada dasarnya merupakan misi, visi, dan tujuan bersama yang ada dalam organisasi. Evaluasi kinerja tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila dengan dilakukan dengan cara atau metode yang tidak tepat. Cara-cara evaluasi kinerja menurut tim studi pengembangan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam buku pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan antara lain:

- a. Tingkat kinerja yang diidentifikasi sebagai tujuan dengan tingkat kinerja yang nyata
- b. Proses yang dilakukan dengan organisasi lain
- c. Realisasi dan target yang dibebankan dari instansi yang lebih tinggi.
- d. Realisasi periode yang dilaporkan tahun ini dengan realisasi periode yang sama tahun lalu.

### **E. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi**

Dikutif dari Hasil penelitian Kompyurini (1992) dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan Budaya organisasi dan Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja organisasi publik dapat diterima.

Menurut Handoko (1992: 196) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan Akuntabilitas publik memberi informasi atas aktivitas-aktivita dan Kinerja yang telah ditetapkan.

#### **2. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi, termasuk budaya organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja organisasi publik adalah kebutuhan.

Adanya pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik diungkapkan oleh kolter dan Heskett (1992: 10) dengan menyatakan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang. Dikatakan bahwa organisasi dengan budaya yang menekankan pada konstituen kunci, seperti: pelanggan, pemegang saham, pekerja dan kepemimpinan manajer di semua tingkatan, menunjukkan kinerja yang secara signifikan melebihi perusahaan yang tidak memiliki budaya seperti itu.

- b. Budaya organisasi bahkan mungkin menjadi faktor yang lebih penting dalam mempertimbangkan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam dekade yang akan datang. Budaya yang menunjukkan penurunan kinerja mempunyai dampak finansial negative, antara lain karena kecenderungan menghalangi perusahaan mengadopsi perubahan strategis atau taktis yang diperlukan.
- c. Tidak jarang budaya organisasi yang dengan kuat menghalangi kinerja finansial jangka panjang, mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang layak dan cerdas. Budaya yang mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan menghalangi perubahan menjadi strategi yang sesuai cenderung berkembang perlahan.
- d. Meskipun kuat untuk berubah, budaya organisasi dapat dibuat lebih meningkatkan kinerja perubahan seperti ini sangat kompleks, memerlukan waktu, dan memerlukan kepemimpinan yang agak berbeda bahkan dan manajemen unggul.

### **3. Hubungan Akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi**

Menurut Robertson (2002: 67) Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas publik terhadap perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya organisasi publik.

Hasil penelitian Tjahjono (2008) pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga jawa tengah. Menyatakan adanya hubungan akuntabilitas publik dan kinerja organisasi publik berpengaruh dalam kategori kuat dan signifikan.

Tujuan penerapan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik di perusahaan adalah agar individu-individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam konteks



organisasi budaya pemerintah terhadap akuntabilitas publik adalah memberi informasi atas aktivitas dan kinerja organisasi publik pemerintah dan pihak perusahaan pada masyarakat mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dan memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai dengan kinerja organisasi publik yang telah ditetapkan.

#### ***F. Kerangka Pemikiran***

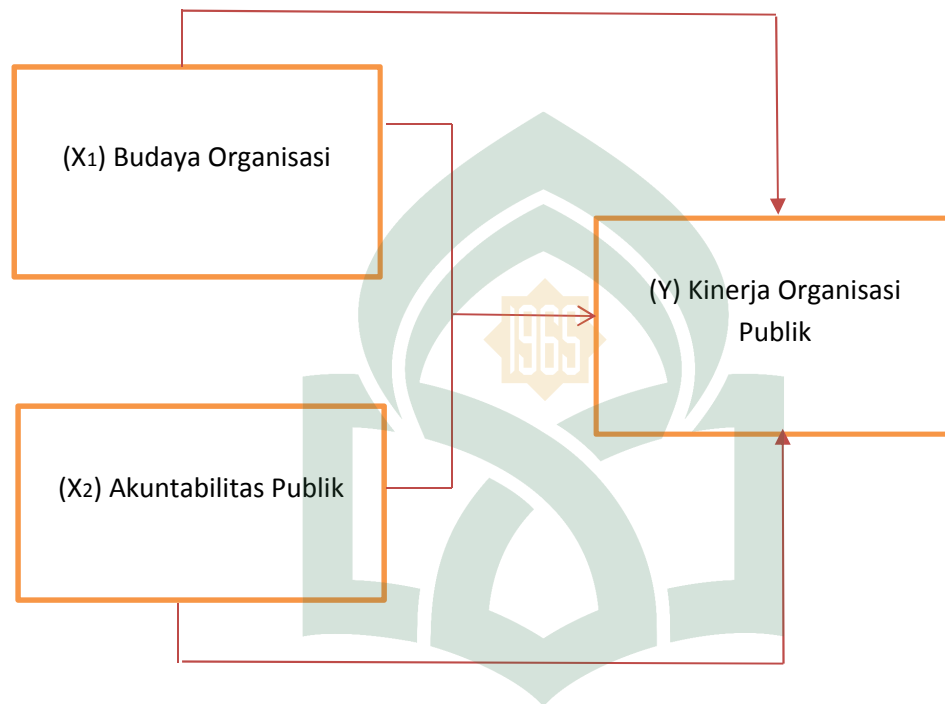
Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu yaitu variabel dependen dan variabel independen. Di mana variabel independennya adalah budaya organisasi dan akuntabilitas publik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja organisasi publik. Sebagai alur pemikiran dalam penjelasan peneliti ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Tabel 2.1

## Kerangka pemikiran

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Keterangan:



: Berpengaruh secara simultan



: berpengaruh secara parsial

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono (2009: 57).

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yang berlokasi di jalan Serikaya No.17 Bulukumba. Waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian kurang lebih selama dua bulan.

#### ***B. Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan

akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

### ***C. Populasi dan Sampel***

#### **1. Populasi**

Menurut Warsito (1992: 49) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 180 orang.

#### **2. Sampel**

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini cukup banyak maka digunakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik probability sampling, pada disproportionate stratified random sampling, yaitu teknik yang hampir mirip dengan proportionate stratified random sampling dalam hal heterogenitas populasi. Namun ketidakproporsionalan penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan jika anggota populasi berstrata namun kurang proporsional pembagiannya Juliansyah Noor (2016: 153).

Menurut Notoatmodjo, 2003 yang disitir oleh Setyarini (2007: 41) untuk mengetahui ukuran sampel representative yang didapat berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan

Sehingga total sampel yang digunakan adalah

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,05)^2}$$

$$n = 124$$

#### ***D. Sumber Data***

Sumber data primer adalah sumber data yang menghasilkan data secara langsung dari subyek yang diteliti.

Sumber data sekunder adalah sumber data yang menghasilkan dari pihak lain baik berupa dokumentasi, data yang telah diolah maupun informasi mengenai suatu hal.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi yaitu usaha untuk melakukan pengamatan serta pencatatan yang sistematis terhadap objektif penelitian yang menyangkut beberapa faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut Umar, Husein (2003: 82). Dalam hal ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternative jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk menjawabnya. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert sebagai berikut:

1. Jawaban SS, sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban S, setuju diberi bobot 4
3. Jawaban R, ragu-ragu diberi bobot 2

4. Jawaban TS, tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban STS, sangat tidak setuju diberi bobot 1

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan metode pencarian atau pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini metode dokumentasi untuk mengetahui jumlah karyawan, laporan pengaduan, rekap jumlah karyawan, struktur organisasi dan sejarah berdirinya Rumah Sakit Daerah Bulukumba.

### ***F. Instrumen Penelitian***

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada pegawai Rumah Sakit Daerah Kabupaten Bulukumba untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung kepada responden, dan responden dapat memilih jawaban yang tersedia.

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (*LikerScale*). Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tinggi sedangkan untuk menjawab

yang tidak atau yang kurang mendukung diberi skor rendah. Dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, masing-masing jawaban diberi bobot yaitu banyaknya *score* antara 1-5 dengan rincian:

1. Jawaban SS, sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban S, setuju diberi bobot 4
3. Jawaban R, ragu-ragu diberi bobot 2
4. Jawaban TS, tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban STS, sangat tidak setuju diberi bobot 1

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena social. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.



**Tabel 3.1**  
**Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan**  
**akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit**  
**Daerah Kabupaten Bulukumba Tahun 2007**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja Organisasi Publik (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis ( <i>strategic planning</i> ) suatu organisasi. Champbell (1990: 20)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien</li> <li>2. Pemberian pelayanan berkualitas</li> <li>3. Pencapaian tujuan</li> <li>4. Apresiasi kepada pegawai</li> <li>5. Peningkatan kualitas</li> <li>6. Pemecahan masalah dan pengelolaan organisasi dengan konsep mutakhir</li> </ol> Champbell (1990: 46)	Liket
Budaya Organisasi (X1)	Filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main, untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawahioleh persiapan fisik organisasi. (Edgar Schein 1985: 15)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi</li> <li>2. Hakekat kegiatan manusia</li> <li>3. Hakekat reabilitas dan kebenaran</li> <li>4. Hakekat hubungan antar manusia</li> </ol> (Edgar Schein 1985: 339)	Likert

Akuntabilitas publik(X2)	Kewajiban pihak pemegang amanah (agen) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah (prinsipat) yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut. (mardiasmo 2000: 220).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertanggung jawaban untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien.</li> <li>2. Penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja.</li> <li>3. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program.</li> <li>4. Pertanggung jawaban program sampai pada pelaksanaan program.</li> <li>5. Tujuan pembuatan kebijakan.</li> <li>6. Kesesuaian laporan dengan SAP.</li> <li>7. Laporan yang dibuat dapat dibandingkan. (mardiasmo 2000: 21).</li> </ol>	Likert
--------------------------	--	--	--------

### ***G. Teknik Pengelohan dan Analisis Data***

#### **1. Teknik Pengolahan**

Teknik analisis kuantitatif ini dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan akuntabilitas publik dengan kinerja organisasi publik atau sejumlah mana pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap

kinerja organisasi publik. Data yang bersifat kuantitatif dianalisa datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisa ini digunakan sebagai alat bantu statistic, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh.

## **2. Analisis Data**

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiono (2009: 147).

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Validitas dan Reabilitas**

#### **a. Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung untuk  $r$  hitung tiap butir dapat dilihat dari nilai (*corrected item – total correlation*) dengan  $r$  table untuk korelasi  $r$  product moment dari pearson. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

## b. Reabilitas

Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan dengan uji statistic Cronbach Alpha 0,70 (Ghozali, Imam 2011: 47).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residensial memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, Imam 2011: 105) Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika ada penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal, Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau data distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya atau semua variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan variabel *inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah model regresi bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini cara digunakan untuk menguji ada atau tidaknya

korelasi antar variabel adalah Uji Durbin Watson (DW test) yang dimana hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

$H_A$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Berikut adalah tabel pengambilan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_u < d < 4 - d_1$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	No Decision	$d_u < d < 4 - d_u$
	Tidak ditolak	

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi homoskedastisitas. Ghazali, Imam (2011: 45). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada *grafik scatterplot* antar SPRESID dan

ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residensial yang telah di Standarized. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebur, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titi-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebur diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Berganda

### a. Persamaan Regresi

Untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variabel dapat dilakukan dengan metode regresi. Analisis regresi terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan menggunakan analisis regresi dapat diukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y : Kinerja Organisasi Publik

a : Konstanta, merupakan nilai terkait dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ( $X_1 X_2=0$ )

$b_{1,2}$  : Koefisien regresi berganda variabel independen  $X_1$  terhadap variabel Y, bila variabel  $X_1$  dianggap konstanta

$X_1$  : Budaya Organisasi merupakan variabel independen ke-1

X<sub>2</sub> :Akuntabilitas Publik merupakan variabel independen ke-2

b. Koefisien Korelasi R

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan antar variabel independen dengan depeden. Nilai R akan berkisar antara 0 = 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel depeden semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi Imam Ghozali (2001: 95).

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.99	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel depeden. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbuka.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel depeden atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai



*adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R<sup>2</sup>*, nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Uji simultan)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 ( = 5%).

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikannya dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah Anggota Sampel.

Harga  $F_h$  selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F$  tabel ( $F_1$ ) dengan dk pembilang=  $k$  dan dk penyebut=  $(n-k-1)$  dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila  $F_h$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh poulasi.

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus:

$$t = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-R_p^2}}$$

Keterangan:

$R_p$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

$t$  = hitung yang selanjutnya dikonsultasikan t tabel

Harga hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1% ketentuan pengujian: bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

#### b. Uji Statistik $t$ (uji parsial)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji  $t$ . uji statistic  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji apakah suatu parameter ( $b_i$ ) semua dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel dependen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- 1) Quick look: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka  $H_0$  menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak bila nilai  $t$  lebih besar dari dua (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistic  $t$  dengan titik kritis menurut tabel apabila nilai statistic  $t$  hasil perhitungan lebih dari tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Instansi***

##### **1. Sejarah Singkat RSUD Sultan Daeng Radja Bulukumba**

RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba menjadikan nama pahlawan tersebut sebagai simbol penghormatan dan penghargaan pemerintah dan masyarakat Bulukumba atas perjuangannya, karena bangsa-bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai jasa para pahlawannya.

RSUD H.A Sultan Daeng Radja adalah tokoh kemerdekaan Indonesia dan pahlawan nasional dari Sulawesi Selatan yang lahir di Matekko Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba pada tanggal 20 Mei 1894 dan beliau wafat di Rumah Sakit Pelamonia Makassar pada 17 Mei 1963 di usia 68 tahun. Seiring dengan waktu perjalanan Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba oleh Wakil Gubernur Sulawesi Selatan Arifin Nu'mang meresmikan gedung baru Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba, Sabtu (4/2). Gedung baru RSUD Bulukumba dibangun dengan menggunakan anggaran dari pusat investasi Pemerintah (PIP) Kementerian Keuangan. Tahun 2015 lalu, Pemkap Bulukumba mendatangkan MoU dengan PIP Kementerian Keuangan tentang pinjaman daerah. Pihak yang dipercayakan melaksanakan proyek rehabilitasi gedung RSUD tersebut adalah PT Bumi Karsa dengan nilai kontrak sebesar 72 milyar rupiah untuk

gedung dan 10 milyar rupiah untuk peralatan kesehatan RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba meningkatkan fasilitas pelayanan seperti fasilitas cuci darah CT Scan, dan fasilitas penyakit jantung. RSUD Bulukumba tercatat sebagai salah satu rumah sakit terbaik di Sulawesi Selatan berstatus tipe B. RSUD Bulukumba menjadi rumah sakit rujukan kami menargetkan akreditasi RSUD Bulukumba bintang lima. Kata pelaksana tugas (Pit) Direktur RSUD Bulukumba dr Abd Radjab. Wagub Sulawesi Selatan, Agus Arifin Nu'mang mengapresiasi kemajuan yang telah dicapai RSUD Bulukumba menjadi rumah sakit rujukan. "Saya berharap, dokter dan perawat RSUD Bulukumba dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat", pinta Wagub Sulawesi Selatan Arifin Nu'mang. Dalam laporan dr. Abd Rajab menyampaikan bahwa pada tahun 2008 melalui SK gubernur, RSUD H.A Sultan Daeng Radja menjadi pusat rujukan wilayah Selatan-selatan. Selanjutnya pada tahun 2014 pengelolaan RSUD berubah menjadi BLUD (Badan Layanan Daerah) pada Februari 2015 tipe RSUD Bulukumba berubah dari tipe C menjadi tipe B.

## **2. Visi, Misi dan Motto RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba**

Adapun Visi, Misi, dan Motto RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba adalah sebagai berikut:

### **a. VISI**

Visi badan pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba adalah *"Menjadi Rumah Sakit Unggulan Sulawesi Selatan"*

### **b. MISI**

- Mewujudkan Profesionalisme SDM

- Meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit
- Memberikan pelayanan prima
- Efisiensi biaya rumah sakit
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**c. MOTTO**

**“SIPAKABAJI”** : Siap dengan Pelayanan Komunikatif, Bermutu, Aman, Jujur, dan Ikhlas.

**3. Struktur Organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba**

**a. Kedudukan**

RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba adalah lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seseorang Direktur, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah.

**b. Tugas Pokok**

RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan keberhasilan dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan secara pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.
2. Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.

**c. Susunan Organisasi Badan RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba terdiri atas:**

1. Direktur
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan

3. Wakil Direktur Umum Sumber Daya Manusia & Pendidikan
4. Wakil Direktur Keuangan
5. Bidang Pelayanan Medik
6. Bidang Pelayanan Keperawatan
7. Bidang Fasilitas Medik dan Keperawatan
8. Bagian Umum
9. Bagian Sumber Daya Manusia
10. Bagian Pendidikan dan Penelitian
11. Bagian Perencanaan dan Anggaran
12. Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana
13. Bagian Akutansi
14. Sub. Bagian
15. Seksi

#### **4. Dekripsi Kegiatan Rumah Sakit**

##### **a. Pelayanan Medik**

1. Instalasi Rawat Jalan

Pelayanan rawat jalan meliputi: Poliklinik mata, poliklinik bedah, poliklinik bedah orthopedi, poliklinik paru dan TB, poliklinik kebidanan dan kandungan/KB, poliklinik KIA dan laktasi, poliklinik penyakit dalam, poliklinik saraf, poliklinik kardiologi, poliklinik gigi dan mulut, poliklinik fisioterapi, poliklinik endokrin,

poliklinik THT, poliklinik kulit, dan kelamin, poliklinik konsultasi Gizi, poliklinik jiwa, poliklinik anak, unit *hemodiaslisa*. Dan *general check Up*.

### **5. Instalasi Rawat Inap**

Kapasitas Perawatan Rawat Inap Rumah Sakit Umum H.A Sultan

Daeng Radja Bulukumba terdiri dari:

- a. 14 Ruang perawatan umum
- b. 6 (enam) ruang perawatan khusus (Ruang bedah sentral. Bedah kebidanan dan kandungan, perawatan khusus/RPK, Rawat intensif, Hemodialisa, kamar bersalin).

Jumlah tempat tidur di RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba terdiri dari 340 TT dengan rincian sebagai berikut:

- 1). Kelas Umum (VIP) : 4 Tempat tidur
- 2). Kelas I : 44 Tempat tidur
- 3). Kelas II : 86 Tempat tidur
- 4). Kelas III : 204 Tempat tidur

### **6. Instalasi Rawat Intensif**

- a). ICU : 8 Tempat tidur
- b). Hemodialisa : 7 Tempat tidur

### **7. Instalasi Rawat Darurat**

Instalasi Rawat Darurat (IRD) melayani penderita yang tergolong gawat darurat selama 24 jam, namun tidak menutup kemungkinan merawat penderita yang tidak



gawat darurat. IRD dipimpin oleh seorang Dokter Spesialis Bedah dan dibantu oleh dua dokter umum sebagai kepala unit Bedah dan Kepala Unit Non Bedah.

Ruangan di Instalasi Rawat Darurat (IRD) terdiri dari 13 yaitu: ruang penerimaan penderita, ruang triase, ruang resusitasi, ruang tindakan, ruang periksa, ruang observasi bedah dengan 5 (lima) tempat tidur, ruang observasi non bedah dengan kapasitas 5(lima) tempat tidur, ruang tunggu keluarga penderita, ruang dokter jaga, ruang administrasi, ruang cito operasi, ruang laboratorium cito, dan ruang satpam.

Berikut rincian jumlah tempat tidur yang terdapat di ruang instalasi rawat darurat:

- a). Bedah : 4 TT
- b). Non Bedah : 4 TT
- c). Resusitasi : 1 TT
- d). Tindakan : 3 TT

#### **8. Instalasi Rehabilitas Medik**

Memberikan pelayanan rehabilitas medik, peralatan yang tersedia sebanyak 7 unit dan didukung oleh satu orang dokter dan 6 orang fisioterapis.

#### **9. Instalasi Bedah Sentral**

Pelayanan Bedah Sentral memiliki 4 kamar operasi, yang di dukung oleh 14 Dokter ahli dari 6 spesialis yaitu: bedah, anestesi, obgyn, THT, orthopedy, dan mata. 5 orang pinata anestesi, 2 orang perawat anestesi, 13 orang perawat bedah, dan 3 orang bidan.

**a. Pelayanan Penunjang Medik**

1. Instalasi Radiologi
1. Instalasi Patologi Klinik
2. Instalasi Patologi Anatomi
3. Instalasi Gizi
4. Instalasi Farmasi
5. Instalasi Permulasaran Jenazah

**b. Pelayanan Penunjang Non Medik**

- a. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit

Instalasi pemeliharaan sarana mempunyai tugas:

- a). Pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana RS
- b). Penyediaan air bersih

2. Instalasi Sanitasi Lingkungan

Instalasi sanitasi lingkungan mempunyai tugas pemeliharaan sanitasi dan kebersihan rumah sakit. Jumlah tenaga yang ada: sarjana kesling 1 orang, D3 5 orang, dan tenaga lainnya 3 orang. Dengan fasilitas sebagai berikut:

- Prasarana air: PAM, sumur bor, dan sumur artesis
- Fasilitas air untuk kebutuhan RS: kurang
- Tenaga listrik PLN daya terpasang 232KWH+82,5KWH (tahun 2004)
- Tenaga listrik diesel/genset: 175 KWH
- Tenaga UPS (*uninterruptible power supply*): 2600VA+24 Bateray Adaptor
- Alat pemadam kebakaran ringan: 20 pcs

**c. Instalasi Pengolahan Limbah**

- 1). Limbah Cair : Septik tank (konvensional)
- 2). Limbah Padat : Incenerator kapasitas 0,5 m<sup>3</sup>
- 3). Pembuangan : Sampah basah diangkut ke TPS

**B. Hasil Penelitian**

**1. Penyajian Data**

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Berdasarkan perhitungan melalui rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5 % maka banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 responden.

**2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, dan jabatan.

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi ( % )
1.	Laki – laki	57	45,97
2.	Perempuan	67	54,03
	Jumlah	124	100 %

Sumber : Penyebaran Data Kuesioner 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 124 responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang atau 45,97 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang atau 54,03 %.

**Tabel 4.2 Jabatan Responden**

No	Jabatan	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	Pengelolaan SDM	17	13,71
2.	Staf	23	18,54
3.	Dokter	7	5,64
4.	Perawat	39	31,46
5.	Bidan	16	12,90
7.	Farmasi	22	17,75
	Jumlah	124	100 %

Sumber : Penyebaran Data Kuesioner 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 124 responden menurut jabatan menunjukkan bahwa responden dengan jabatan pengelolaan SDM berjumlah 17 atau 13,71 %, jabatan staf berjumlah 23 atau 18,54 %, jabatan dokter berjumlah 7 atau 5,64 %, jabatan perawat berjumlah 39 atau 31,46 %, jabatan bidan berjumlah 16 atau 12,90 % dan jabatan farmasi berjumlah 22 atau 17,75 %.

### C. Analisis dan Olah Statistik

#### 1. Uji Validasi dan Realibilitas Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur kejadian/gejala yang akan diukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indicator tersebut dikatakan valid. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5 %) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

#### 3. Budaya Organisasi

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X1)**

No.	Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,412	0,176	Valid
2.	X1.P2	0,420	0,176	Valid
3.	X1.P3	0,505	0,176	Valid
4.	X1.P4	0,611	0,176	Valid
5.	X1.P5	0,599	0,176	Valid
6.	X1.P6	0,585	0,176	Valid
7.	X1.P7	0,666	0,176	Valid
8.	X1.P8	0,613	0,176	Valid
9.	X1.P9	0,553	0,176	Valid
10.	X1.P10	0,682	0,176	Valid
11.	X1.P11	0,594	0,176	Valid
12.	X1.P12	0,561	0,176	Valid
13.	X1.P13	0,361	0,176	Valid

Sumber : Data Primer yang di Olah

Tabel 4.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat

bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung  $> r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 124$  ( $N = 124 - 2$ ) diperoleh  $r$  tabel = 0,176 maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item  $> 0,176$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja.

## 2. Akuntabilitas

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Akuntabilitas (X2)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,677	0,176	Valid
2.	X2.P2	0,685	0,176	Valid
3.	X2.P3	0,752	0,176	Valid
4.	X2.P4	0,744	0,176	Valid
5.	X2.P5	0,756	0,176	Valid
6.	X2.P6	0,734	0,176	Valid
7.	X2.P7	0,701	0,176	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel 4.4 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung  $> r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 124$  ( $N = 124 - 2$ ) diperoleh  $r$  tabel = 0,176 maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item  $> 0,176$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja.

### 3. Kinerja Organisasi

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Organisasi (Y)**

NO.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.P1	0,672	0,176	Valid
2.	Y.P2	0,578	0,176	Valid
3.	Y.P3	0,575	0,176	Valid
4.	Y.P4	0,458	0,176	Valid
5.	Y.P5	0,567	0,176	Valid
6.	Y.P6	0,569	0,176	Valid
7.	Y.P7	0,513	0,176	Valid
8.	Y.P8	0,618	0,176	Valid
9.	Y.P9	0,596	0,176	Valid

Sumber : Data Primer yang di Olah 2017

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 124$  ( $N = 124 - 2$ ) diperoleh  $r$  tabel = 0,176 maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item  $>$  0,176 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Realibiltas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Budaya Organisasi	0,739	13
Akuntabilitas	0,777	7
Kinerja Organisasi	0,738	9

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

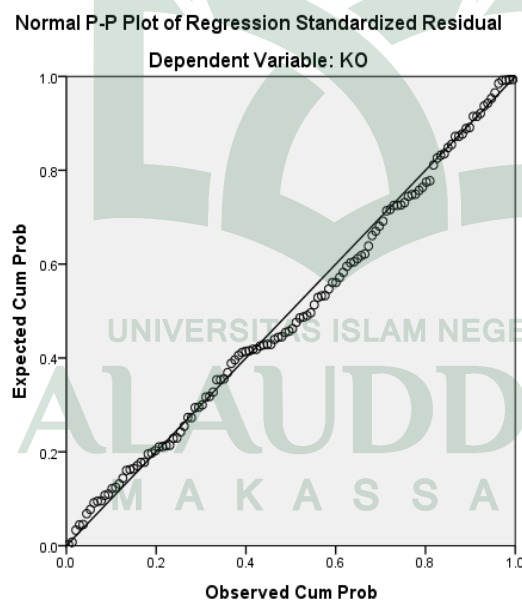
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan



analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas**



sumber: Lampiran output SPSS 2017

Hasil dari uji normalitas di atas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, sebaran data disekitar garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variable bebas. Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolineritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	BO	.492	2.034
	AP	.492	2.034

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

sumber: Lampiran output SPSS 2017

### c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.8 terlihat bahwa hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada

korelasi antara kesalahan pengganggu periode  $t-1$  sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya ada *time series* atau berdasarkan waktu berkala. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan metode *Durbin Watson test*. Metode *Durbin Watson test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan: jika  $d < d_u$  atau  $(4-d) < d_u$ ,  $H_0$  ditolak pada tingkat  $2\alpha$  sehingga secara statistik terlihat bahwa adanya autokorelasi baik positif maupun negatif secara signifikan. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.526	.553	3.816	1.563

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1.563 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 124 ( $n$ ) dan jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ), maka di tabel durbin Watson adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Tabel Durbin Watson**

N	K=2	
	Dl	Du
7	0,4672	1,8964
-	-	-
-	-	-
124	1,6743	1,7397

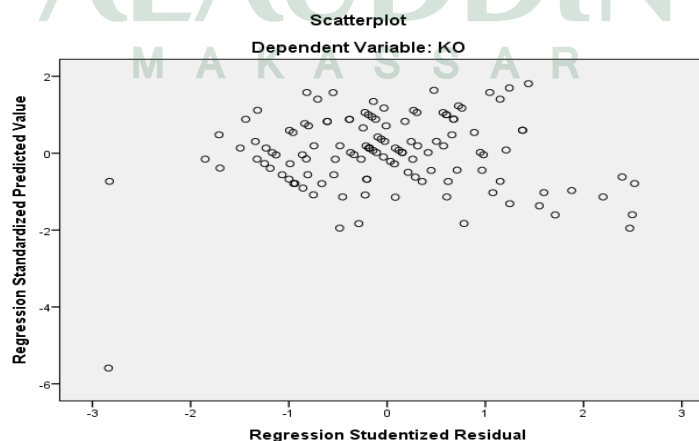
Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan tersebut nilai  $dU = 1,7397 \geq 1,1610 \leq 2,437$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 23 sebagai berikut

:

**Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Lampiran Output SPSS 2017

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan , titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

## 2. Analisis Regresi linear

### a. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.683	2.816	
	BO	.226	.072	.343
	AP	.177	.110	.174

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2017

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 18,683 + 0,226 X_1 + 0,177 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

$X_1$  = Variabel bebas yaitu Budaya Organisasi

$X_2$  = Variabel bebas yaitu Akuntabilitas

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 18,683 angka tersebut menunjukkan bahwa jika  $X_1$  (budaya organisasi), dan  $X_2$  (Akuntabilitas), konstan atau  $X=0$ , maka akuntabilitas publik sebesar 18,683.
- 2)  $X_1$  (budaya organisasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0, 226. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab budaya organisasi sebesar 1% terhadap instansi maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,226 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3)  $X_2$  (akuntabilitas) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,177 Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan penyebab budaya organisasi 1% terhadap instansi maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,177 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

**Tabel 4.13 Korelasi Variabel**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.526	.553	3.816

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.790. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik berkesinambungan dengan variabel kinerja organisasi yang dikategorikan **kuat**, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi (sugiyono, 2014: 242) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14****Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0.799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,790 termasuk pada kategori **Kuat**, jadi terdapat hubungan yang sedang antara budaya organisasi dan akuntabilitas dengan kinerja organisasi. Hubungan tersebut berlaku untuk sampel sebanyak 124 orang.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (sugiyono, 2014: 242) Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.526	.553	3.816

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0.553, hal ini berarti 55,3 % kinerja organisasi dapat dijelaskan dari kedua variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik, sedangkan sisanya ( $100\% - 55,3\% = 44,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Simultan)

Pengujian Simultan merupakan pengujian secara bersama-sama koefisien budaya organisasi, akuntabilitas terhadap kinerja organisasi. Jika nilai  $Sig < 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai  $Sig. > 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = (k - 1)$  dan  $df_2 = (n - k)$ . Dimana k = jumlah variabel (bebas-terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi  $df_1 = (3 - 1) = 2$  dan  $df_2 = (124 - 3) = 121$ . Hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,68

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.621	2	337.311	23.160	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1762.314	121	14.565		
	Total	2436.935	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Sumber : Lampiran Ouput SPSS, 2017

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 23.160 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,68 atau  $F_{hitung} 23.160 > F_{tabel} 2,68$  dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

#### b. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). ). Jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai  $T_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k$ . Dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas-terikat) dan  $n$  = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi,  $df = 124 - 3 = 121$ . Hasil diperoleh untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65754

**Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.139	2.777		6.171
	BO	.134	.073	.203	3.277
	AP	.408	.125	.361	1.845

a. Dependent Variable: KO

Sumber : Lampiran Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ ,  $(3,277) > 1,657$ , atau tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$ , berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
- 2) Variabel akuntabilitas publik menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ ,  $(1,845 > 1,657)$ , atau sig tingkat signifikan dibawah 0,1 yaitu 0,067 berarti akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

#### ***D. Pembahasan***

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dan secara parsial yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

##### **a. Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Organisasi.**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hipotesis pertama yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 23.160 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,68 atau  $F_{hitung} 23.160 > F_{tabel} 2,68$  dengan probabilitas 0.000.

Hal ini berarti karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi atau dapat dikatakan

bahwa kedua variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja. Jadi, semakin baik budaya organisasi dan akuntabilitas publik dimiliki oleh pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya. Tujuan penerapan budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi adalah agar individu-individu dalam perusahaan atau rumah sakit daerah, organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau kinerja organisasi.

Menurut Handoko (1992:196) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan akuntabilitas publik memberi informasi atas aktivitas-aktivitas dan kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayuni yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Dalam Al-qur'an juga Allah SWT mengingatkan pekerjaan harus dilakukan dengan amanah dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, sebab suatu pekerjaan, terutama beban pekerjaan yang sangat berat, tidak mungkin dilakukan sendiri tanpa ada koordinasi dari orang lain. Di sini suatu organisasi diuntut untuk memiliki mekanisme kerja sama yang harmonis, toleran, penuh keadilan dan rasa

tolong menolong dalam melakukan pekerjaan, memberi informasi atas aktivitas-aktivitas dan kinerja yang telah ditetapkan ataupun aktivitas organisasi lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an surah An-Nahl ayat 90 yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝ ﴾

Terjemahannya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

#### **b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hipotesis kedua yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.. Hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ,  $(3,277) > 1,657$ , atau tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$ , berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba dapat diterima. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja

organisasi yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dapat diterima.. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil ini juga mendukung teori Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika ketujuh faktor yang membentuk budaya organisasi (inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas). Diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Dalam Al-qur'an Allah SWT mengingatkan kepada orang-orang yang melakukan pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu budaya organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara teratur dan tertib, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen yang kuat, konsekuen dan berani mengambil resiko, memiliki jiwa kepemimpinan, dan melahirkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana telah dijelaskan dalam surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Terjemahannya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

### c. Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan ketiga menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hipotesis ketiga yaitu akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hal ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $1.845 > 1,657$ ), atau tingkat signifikan dibawah 0,1 yaitu 0,067.

Hal ini berarti variabel akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Jadi, akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari



perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada pihak RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba dan masyarakat.

Menurut Kusumaningrum (2010: 19) manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan baik rencana atau pencapaian sasaran anggaran. Pemerintah selaku pengelola dan publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrini memperoleh hasil bahwa secara parsial Akuntabilitas publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam sistem pengelolaan yang baik diperlukan Akuntabilitas agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja organisasi. Laporan umpan balik (*Feedback*) diperlukan untuk mengukur aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana.

Allah berfirman dalam QS An-Nisaa ayat 58 yang berkaitan dengan pekerjaan harus dilakukan dengan amanat untuk menyampaikan informasi, melaporkan, mempertanggung jawabkan serta pelayanan publik agar memudahkan melakukan aspek pengorganisasian yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahannya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”

#### **d. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan ke empat menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hipotesis ke empat yaitu budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hasil uji SPSS menunjukkan nilai T budaya organisasi sebesar 3.277 sedangkan akuntabilitas publik menunjukkan nilai T sebesar 1.845 jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT Tirta Sarana dinyatakan terbukti (Mullyadi, Sulaeman, dan Ramadhani, 2012). Budaya organisasi dengan kinerja organisasi memiliki hubungan dominan berpengaruh artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin tinggi kinerja organisasi, hal tersebut juga terdapat didalam penelitian yang dilakukan oleh Wirda

dan Azra, (2007) yang menyatakan semakin baik budaya organisasi akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Koesmono, (2005) kinerja organisasi juga dapat dipengaruhi dengan adanya budaya organisasi di dalam suatu organisasi yang artinya dalam mengelola sumber daya manusia perlu untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja organisasi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Penelitian ini maksudkan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan adalah:

1. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama kedua variabel yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba .
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berartibahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.
3. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

4. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Karena budaya organisasi mengajarkan karyawan untuk memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja. Sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan budaya organisasi, dengan demikian budaya organisasi sangatlah penting dan paling dominan.

### ***B. Saran***

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba merupakan rumah sakit yang sudah lama berdiri dan sudah sangat sering mendapatkan akreditasi di bidang

pelayanan, oleh karena itu sudah sepatutnya memberikan pelayanan yang cukup baik, dan sepenuh hati kepada para pasien/masyarakat sebagai pengguna layanan rumah sakit dan memprioritaskan kesembuhan para pasien.

2. Bagi pihak pimpinan dan pegawai RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba memertahankan budaya organisasi dan akuntabilitas public yang dimiliki dan bahkan meningkatkannya guna mencapai kinerja yang lebih baik
3. Membudayakan nilai yang di anut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang di anut oleh kebanyakan karyawan. Penuturan arti nilai yang dikehendaki menurut manfaat di dalamnya yang dirasakan oleh pihak para anggotanya. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai-nilai yang di anut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.
4. Dalam akuntabilitas publik kewajiban pihak pemegang amanah harus lebih memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, 1997;1999 *manajemen kinerja sektor publik UPP STIM YKPN Ikut mencerdaskan bangsa.*
- Argiris, 1977 *manajemen kinerja sektor publik UPP STIM YKPN Ikut.* mencerdaskan bangsa
- Ayu Juliati, *Pengaruh akuntabilitas publik, partisipasi masyarakat dan transparansi kebijakan publik terhadap hubungan pengetahuan Dewan tentang Anggaran dengan pengawasan keuangan Daerah. Skripsi*
- Brewer dan Salder,2000 *manajemen kinerja sektor publik UPP STIM YKPN Ikut* mencerdaskan bangsa.
- Departemen Agama RI. 2013. *Al-Qur'an dan terjemahannya. Jakarta: Al Fatih*
- Eddy M.Sutanto, *Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. Skripsi*
- Edgar Schein, 1985 *Organizational Culture and Leadership.* San Frasisco: Jossey-Bass
- Grota, 1997 *manajemen kinerja sektor publik UPP STIM YKPN Ikut* mencerdaskan bangsa.
- Gibson, 1992, *pengukuraran kinerja berbasis kompetensi.* Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Handoko, Hani.1980. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bpfe-Yogyakarta*
- Hasan, M.Iqbal. 1999. *Pokok-pokok Materi Statistik. cet. I. Jakarta : Aksara*
- Hamka. 1998. *Tafsir Al Azhar Juz XXI. Jakarta: Pustaka Panjimas*
- Hopwood dan Tomkins, Elwood 1984;1993 *manajemen kinerja sektor publik UPP STIM YKPN Ikut* mencerdaskan bangsa.

Ghozali Imam 2011 *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*  
Semarang: BP universitas Diponegoro

Jliansyah Noor, 2016 *metedeologi penelitian* Jakarta

Kolter dan Heskeet 1992, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl.  
Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.

Kreitner dan Kinicki 200, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* Jl.  
Leuwinanggung

Lentera Hati, M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misba pesan dan keserasian Al-quran*, Cet  
Jakarta.

Lentera Hati, M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misba Al-quran, dan maknanya* Cet  
Tenggerang.

Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers

Mathis Robert. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
*Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mardiasmo, 2004. *Akuntabilitas Sektor Publik: Suatu pengantar*. Jakarta: Penerbit  
Erlangga.

Meria Solina, 2014. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran, kejelasan*  
*sasaran anggaran dan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial*  
*pada SKPD Kota Tanjungpinang. Skripsi*

Nicholas Georgardi, 1967, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl.  
Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.

Puriyanto, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS : Untuk Analisis Data dan Uji*  
*Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.

Prasetyono dan Kompyurini 2008, *Analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan*  
*budaya organisasi, dan akuntabilitas publik (survey pada rumah sakit daerah*  
*Jawa Timur)*. Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 11,  
IAI, Pontianak.

Rahyuni, 2013. *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas*  
*publik terhadap kinerja organisasi*. Skripsi



- Robert, 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher. Education.
- Robbins, 2003. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Laitte, 2011 Elwood 1984;1993 *manajemen kinerja sektor publik* UPP STIM YKPN Ikut mencerdaskan bangsa.
- Soedjono, *pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. Skripsi*
- Srimidarti 2004, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Sugiono, 2014 *metedologi penelitian kuantitatif, kualitatif kombinasi (Mixed methods) bandung*
- Shein, 1997 *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Sharplin, 1995. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Soedjono, 2005 *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cet.VI. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* jakarta: rineka cipta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tjiptono 2000. *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Uyoh Saefullah 2012 *psikologi perkembangan dan pendidikan* Bandung: pustaka setia
- Vethzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi II. cet 4*. Jakarta: rajawali Pers Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.

Watt dan Zimmermen 1986;1997, *manajemen kinerja sektor publik* UPP STIM  
YKPN Ikut mencerdaskan bangsa.



L

A

M

P

I



R

A

N

### LAMPIRAN III

#### UJI VALIDITAS

##### 1. Budaya Organisasi (X1)

###### Cerelation

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,412	0,176	Valid
2.	X1.P2	0,420	0,176	Valid
3.	X1.P3	0,505	0,176	Valid
4.	X1.P4	0,611	0,176	Valid
5.	X1.P5	0,599	0,176	Valid
6.	X1.P6	0,585	0,176	Valid
7.	X1.P7	0,666	0,176	Valid
8.	X1.P8	0,613	0,176	Valid
9.	X1.P9	0,553	0,176	Valid
10.	X1.P10	0,682	0,176	Valid
11.	X1.P11	0,594	0,176	Valid
12.	X1.P12	0,561	0,176	Valid
13.	X1.P13	0,361	0,176	Valid

Sumber : Data Primer yang di Olah

##### 2. Akuntabilitas Publik (X2)

###### Cerelation

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,677	0,176	Valid
2.	X2.P2	0,685	0,176	Valid
3.	X2.P3	0,752	0,176	Valid
4.	X2.P4	0,744	0,176	Valid
5.	X2.P5	0,756	0,176	Valid
6.	X2.P6	0,734	0,176	Valid
7.	X2.P7	0,701	0,176	Valid

### 3. Kinerja Organisasi (Y)

#### Cerelation

NO.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.P1	0,672	0,176	Valid
2.	Y.P2	0,578	0,176	Valid
3.	Y.P3	0,575	0,176	Valid
4.	Y.P4	0,458	0,176	Valid
5.	Y.P5	0,567	0,176	Valid
6.	Y.P6	0,569	0,176	Valid
7.	Y.P7	0,513	0,176	Valid
8	Y.P8	0,618	0,176	Valid
9.	Y.P9	0,596	0,176	Valid

**GAMBAR DOKUMENTASI  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.A SULTAN DAENG RADJA  
KABUPATEN BULUKUMBA**







**GAMBAR PENGISIAN KUESIONER PEGAWAI  
RSUD H.A SULTAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Sri Indarwati, lahir pada tanggal 29 oktober 1994 di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan, merupakan anak ke Tiga dari Enam bersaudara dari pasangan Bapak Mansyur Liong dan Ibu Nur Siah.

Tahun 2001 mulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 103 Kalimporo, kemudian pada tahun 2007 melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Bulukumba dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Madrasah Aliyah Negeri 1 Bulukumba dan lulus pada tahun 2013.

Tahun 2013 lanjut ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen melalui jalur UMM. Dan selesai pada tahun 2017 dengan IPK 3,30.

Pada tahun 2017 bulan April sampai Juni mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Layoa Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Juga merupakan anggota Bisnis StarUp (Tindakan atau proses memulai sebuah organisasi baru atau usaha bisnis).